

## Pengaruh Dimensi *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Jekadege Konveksi Jlamprang Wonosobo)

Lutfi Fauziyyah<sup>1</sup>, M. Trihudyatmanto<sup>2</sup>

Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email: trihudyatmanto@unsiq.ac.id

### Abstrak

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Dimensi *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Jekadege Konveksi Jlamprang Wonosobo.

**Metode** - Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan dijadikan sampel berjumlah 30 karyawan. Analisis yang diterapkan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.6 untuk menguji koefisien *outer* dan *inner* model.

**Hasil** - Hasil analisis menunjukkan bahwa *Supplementary Fit* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Complementary Fit* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Supplementary Fit* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, *Complementary Fit* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh *Supplementary Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh *Complementary Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Implikasi** - Kajian ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman teoritis dalam strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi, serta *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *Supplementary Fit*, *Complementary Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasi.

### Pendahuluan

Semakin majunya kancah global dan ketatnya kompetisi internasional membuat dunia bisnis berhadapan dengan tekanan yang kian ketat. Tak cukup bagi perusahaan untuk sekadar mengikuti perkembangan terkini, mereka juga perlu menciptakan nilai lebih yang tak dimiliki lawan-lawannya. Konteks ini menjadikan sumber daya manusia sebagai elemen vital yang memimpin transformasi positif dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan. Bagi karyawan, kemampuan teknis saja tidak akan menjamin kesuksesan, perusahaan juga membutuhkan tindakan sukarela di luar kewajiban utama yang diberikan karyawan untuk mendukung performa secara keseluruhan, perilaku ini dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (Auly Fadilah Permata Sari et al., 2024).

*Organizational citizenship behavior* merujuk pada kontribusi sukarela karyawan diluar tugas pokoknya, dengan fokus pada kemajuan perusahaan secara keseluruhan (Kamil & Rivai, 2021). Ketika semua karyawan menerapkan *organizational citizenship behavior*, mereka akan lebih positif, secara otomatis saling bantu saat ada yang terhambat. Sebaliknya, jika karyawan tidak menerapkan *organizational citizenship*

*behavior*, maka akan menimbulkan masalah dalam koordinasi kerja, meningkatkan konflik, serta menurunnya semangat kerja (Ponumbol et al., 2022).

Kecocokan antara individu dan organisasi (*person organization fit*) memiliki peran krusial yang terlihat dari cara perusahaan secara bijak mengelola sumber daya manusianya agar mampu berkontribusi maksimal dalam kolaborasi tim dan pencapaian strategi bisnis (Mohammad Fa'iqur Rifqi, 2022). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang kecocokan individu dan organisasi (*person organization fit*) sangat esensial dalam memilih calon karyawan yang keyakinan dan prinsipnya selaras dengan arah perusahaan (Sudarmono et al., 2022). Konsep ini memainkan peran sentral sebagai fondasi dalam memahami bagaimana perilaku karyawan berkembang dalam ranah profesional, karena tingkat kesesuaian yang tinggi umumnya membangkitkan semangat intrinsik dan kesediaan untuk terlibat secara sukarela di luar tugas utama (Adiana et al., 2023). Penelitian (Astuti & Amir, 2023) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Christian et al., 2023) menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian penelitian ini memecahkan *person organization fit* menjadi dua dimensi inti menurut (Kristof, 1996); (Lin et al., 2024) yaitu *supplementary fit* dan *complementary fit*.

*Supplementary fit* terbentuk ketika nilai, kepribadian, dan tujuan seseorang sejalan dengan organisasi (Nursafitri & Helmy, 2022). *Supplementary fit* secara lebih spesifik merujuk pada kondisi di mana individu menunjukkan atribut yang sejalan dengan karakteristik anggota organisasi lainnya (Okolie, 2022). Sebaliknya, jika prinsip dan sasaran seseorang sangat bertolak belakang dengan mayoritas, dapat timbul rasa isolasi dan ketidakcocokan yang berisiko menekankan produktivitas serta merusak kerukunan pada tempat kerja (Afrianty, 2022).

*Complementary fit* diartikan sebagai kondisi di mana karakteristik individu dan organisasi saling mendukung dengan cara mengisi kebutuhan masing-masing secara harmonis (Herath & Secchi, 2023). *Complementary fit* menekankan bagaimana individu dan lingkungannya bisa saling melengkapi, bukan melalui kemiripan sifat, melainkan lewat kemampuan untuk merespon keperluan dan tantangan satu sama lain dengan keseimbangan yang tepat (Herath, 2021). *Complementary fit* dapat diwujudkan melalui kontribusi individu yang menambahkan nilai pada organisasi terkait, misalnya dengan menawarkan keahlian langka yang membantu mengoptimalkan kerja sama dan pencapaian bersama dalam tingkat tim (Afrianty, 2022).

Adanya ketidakkonsistenan temuan dari penelitian terdahulu (riset gap) mengenai pengaruh *person organization fit* baik melalui dimensi *supplementary fit* maupun *complementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga layak dipertimbangkan untuk menyisipkan komitmen organisasi sebagai faktor mediasi sebagai solusi atas ketidak konsistenan itu (Ferdinand, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Fazilasari, 2024) menunjukkan bahwa *person organization fit* secara positif mempengaruhi *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan kuat karyawan pada nilai, tujuan, dan sasaran organisasi (Purwanggono, 2024). Komitmen organisasi merupakan bentuk nyata dari dedikasi karyawan terhadap organisasi, yang turut membentuk keputusan apakah mereka akan terus bekerja atau memilih keluar, dan inilah tingkat komitmen yang

kuat menjadi elemen kunci untuk meningkatkan kontribusi pribadi karyawan dalam tim (Fatimah et al., 2023). Komitmen organisasi bukan hanya tentang tugas harian, tapi juga rasa kesetiaan jangka panjang terhadap visi organisasi. Anggota dengan tingkat keterikatan yang baik terhadap organisasi cenderung tetap aktif dan terlibat lebih lama (Heryudanto & Suratman, 2022). Penelitian (Putri & Fariana, 2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Perusahaan Jekadege Konveksi merupakan perusahaan yang beroperasi pada sektor manufaktur busana. Dari hasil observasi serta diskusi langsung dari pihak pemilik, terungkap adanya tantangan terkait keselarasan nilai karyawan yang belum sejalan dengan perusahaan, serta integrasi yang belum optimal dari berbagai latar belakang kerja di antara tim. Kondisi demikian dikhawatirkan dapat menurunkan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan serta mengurangi antusiasme mereka dalam mendukung target bersama. Lebih jauh lagi, ini bisa berdampak negatif pada *organizational citizenship behavior*. Apabila tidak segera diatasi, situasi ini berpotensi mengganggu efisiensi kegiatan operasional dan pencapaian hasil bisnis berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang ditemukan adanya penurunan *organizational citizenship behavior* pada Jekadege Konveksi yang terlihat dari rendahnya inisiatif dalam membantu rekan kerja, kurangnya kesediaan untuk bekerja diluar tugas formal, serta menurunnya kepedulian terhadap kepentingan organisasi, sehingga dapat dilihat bahwa perilaku ekstra peran belum optimal. Selain itu, ditemukan perbedaan hasil antara dimensi *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*, maka peneliti menawarkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

## Tinjauan Pustaka

### *Person Organization Fit*

*Person organization fit* adalah tingkat kecocokan seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Hanifa & Santoso, 2024). *Person organization fit* muncul ketika pandangan hidup dan tradisi organisasi selaras dengan keyakinan serta nilai pribadi individu (Dewi, 2023). *Person organization fit* adalah kesamaan dalam nilai, tujuan, serta bagaimana kebutuhan karyawan dipenuhi oleh dukungan tempat kerja (Waworuntu et al., 2022). *Person organization fit* adalah faktor utama dalam membantu meminimalkan turnover, sebab karyawan yang tidak merasa pas dengan tugasnya biasanya akan berusaha menyesuaikan diri atau mencari penempatan yang lebih sesuai dalam organisasi (Sudarmono et al., 2022).

Menurut (Kristof, 1996); (Lin et al., 2024) *person organization fit* memiliki dua dimensi utama yaitu *supplementary fit* dan *complementary fit*. *Supplementary fit* timbul ketika orang-orang berbagi pandangan serupa dalam nilai, sikap, atau pilihan dengan rekan kerja, yang dapat membangun rasa persatuan, kekompakan, dan menekan perselisihan. *Complementary fit* terjadi ketika sifat pribadi seseorang dalam mengisi kekosongan organisasi, sehingga menghasilkan keragaman, dan peningkatan kinerja kelompok. Kedua dimensi ini saling membantu dan mendukung untuk menciptakan keseimbangan antara kesamaan dan perbedaan, sehingga mendukung kinerja dan dinamika organisasi.

### *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational citizenship behavior* adalah tindakan inisiatif individu di luar tanggung jawab formalnya guna meningkatkan keberhasilan organisasi (Kiki Nur

Azizah, 2024). Keselarasan yang baik antara karyawan dan organisasi terbukti berperan dalam memperkuat perilaku *organizational citizenship behavior*. penelitian ini meninjau bagaimana *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *person organization fit* yang terdiri dari dua dimensi utama meliputi *supplementary fit* dan *complementary fit* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada karyawan Jekadege Konveksi.

*Supplementary fit* merupakan nilai pribadi seseorang selaras dengan organisasi, dan saling mendukung melalui perasaan yang dekat, terutama dalam interaksi kegiatan sehari-hari organisasi (Grobler, 2016). Berdasarkan penelitian (Christian et al., 2023) menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian (Jayanti, 2022) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu pula penelitian (Mubarkah et al., 2024) menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Melalui turunan dimensi *person organization fit* yaitu *supplementary fit*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Supplementary fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penelitian (Hidayah & Prasetyo, 2021) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Begitu pula penelitian (I Ketut Mustika et al., 2023) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Melalui turunan dimensi *person organization fit* yaitu *supplementary fit*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Supplementary fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

*Complementary fit* merupakan kondisi dimana individu dan organisasi memiliki kesamaan atau kecocokan karakteristik, sehingga keduanya dapat saling melengkapi dengan memenuhi kebutuhan satu sama lain (Clercq, 2006). penelitian (Astuti & Amir, 2023) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian (Endri Haryati & Agus Purbo Widodo, 2025) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu pula penelitian (Astuti & Amir, 2023) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Melalui turunan dimensi *person organization fit* yaitu *complementary fit*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Complementary fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penelitian (Hidayah & Prasetyo, 2021) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian (Jayanti, 2022) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen organisasi. Melalui turunan dimensi *person organization fit* yaitu *complementary fit*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Complementary fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi memiliki peranan utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Anggota yang menunjukkan komitmen kuat dan *organizational citizen behavior* yang tinggi biasanya lebih giat menjalankan peran mereka sebagai inisiator dan pelapor secara aktif dalam organisasi. Hal ini karena adanya rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi, sehingga karyawan siap membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja, dan mendukung tujuan organisasi tanpa paksaan (Annisah Ahmadya et al., 2024).

Penelitian (Putri & Fariana, 2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu pula penelitian (Lailatul Firdausi & Khotim Fadhli, 2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

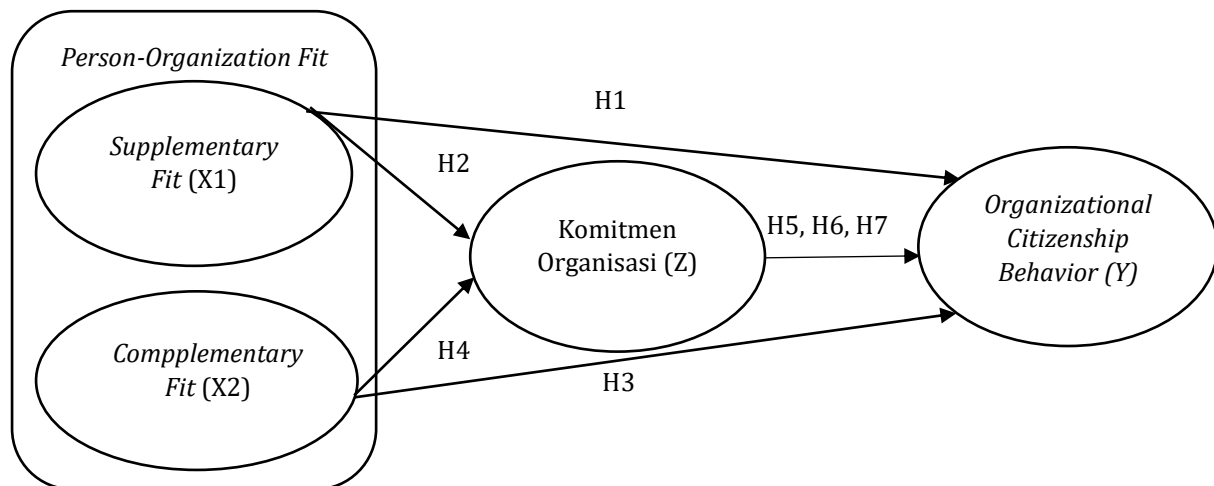
H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian (Sudarmono et al., 2022) menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi komitmen organisasi. Penelitian (Fazilasari, Maulida Nur, 2024) menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi komitmen organisasi. Melalui turunan dimensi *person organization fit* yaitu *supplementary fit*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Komitmen organisasi mampu memediasi *supplementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian (Sudarmono et al., 2022) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi komitmen organisasi. Penelitian (Fazilasari, Maulida Nur, 2024) menunjukkan *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Melalui turunan dimensi *person organization fit* yaitu *complementary fit*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Komitmen organisasi mampu memediasi *complementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: konsep yang dikembangkan peneliti

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme, untuk menguji relasi antar variabel secara empiris dan terukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya variabel X1 (*supplementary fit*), dan X2 (*complementary fit*).

fit), terhadap variabel Y (*organizational citizenship behavior*), melalui variabel Z (komitmen organisasi).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan kelompok lengkap yang menjadi sasaran penelitian, terdiri dari objek atau individu yang dipilih berdasarkan jumlah dan karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2024). Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Jekadege Konveksi. Sejumlah 30 karyawan.

Sampel penelitian ditetapkan dengan mempertimbangkan ukuran serta karakteristik populasi yang diteliti (Sugiyono, 2024). Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi untuk dilibatkan dalam penelitian, terdiri dari 30 orang yang mencakup semua karyawan Jekadege Konveksi.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Upaya yang dilakukan secara sadar dan atas kemauan pribadi, tanpa kaitan dengan imbalan resmi dari organisasi (Ali et al., 2022).	1. <i>Altruisme</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i> (Suchyowati et al., 2021)
2	<i>Supplementary Fit</i> (X1) Menurut (kristof et al., 2005); (Gunawan, 2020)	Kecocokan seseorang dengan tempat kerja atau orang-orang sekitar, di mana nilai, kepribadian, tujuan, dan karakteristik individu saling melengkapi dengan budaya organisasi, teman kerja, bahkan pimpinan.	1. Amanah 2. Kompeten 3. Harmonis 4. Loyal 5. Adaptif 6. Kolaboratif
3	<i>Complementary Fit</i> (X2) Menurut (Stum, 2001); (Gunawan, 2020)	Kondisi dimana kepribadian atau kompetensi dasar individu mampu melengkapi kekurangan yang ada pada organisasi, sehingga mendukung keberhasilan bersama.	1. Keselamatan 2. Imbalan 3. Afiliasi 4. Pertumbuhan / Growth 5. Kehidupan selaras
4	Komitmen Organisasi (Z)	Faktor kunci dalam meraih kesuksesan perusahaan, karena karyawan yang sangat berdedikasi cenderung memberikan lebih banyak waktu dan berusaha lebih keras dalam tugas mereka untuk mewujudkan sasaran bersama (Arif Rachman Putra, 2022).	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> (Ariel Rain Yusuf Ramadan, 2022)

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### Uji Validitas Konvergen

Hasil uji Uji validitas konvergen sebagai berikut:

**Tabel 2. Output *Outer Loading***

Indikator	CF	KO	OCB	SF	Keterangan
CF1	0.724				Valid
CF2	0.817				Valid
CF3	0.801				Valid

Indikator	CF	KO	OCB	SF	Keterangan
CF4	0.712				Valid
CF5	0.823				Valid
KO1		0.916			Valid
KO2		0.885			Valid
KO3		0.881			Valid
OCB1			0.769		Valid
OCB2			0.847		Valid
OCB3			0.821		Valid
OCB4			0.723		Valid
OCB5			0.804		Valid
SF1				0.769	Valid
SF2				0.739	Valid
SF3				0.768	Valid
SF4				0.752	Valid
SF5				0.714	Valid
SF6				0.746	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2., ditunjukkan bahwa seluruh indikator sudah diatas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator konstruk telah memenuhi validitas konvergen sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

**Tabel 3. Output Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
<i>Complementary Fit</i>	0.604	Valid
Komitmen Organisasi	0.799	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.630	Valid
<i>Supplementary Fit</i>	0.560	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel lebih dari 0,50, artinya pengukuran konstruk memiliki korelasi yang tinggi, oleh karena itu, dapat dikatakan indikasi masing-masing variabel adalah valid.

### Uji Validitas Diskriminan

Model memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai *cross loading* masing-masing variabel laten memiliki nilai yang paling tinggi. Parameter uji validitas diskriminan dapat dihitung dengan menggunakan hasil algoritma *cross loading*, AVE (*Fornell-Larcker Criterion*), dan HTMT:

**Tabel 4. Output Cross Loading**

Indikator	CF	KO	OCB	SF	Keterangan
CF1	<b>0.724</b>	0.311	0.531	0.518	Valid
CF2	<b>0.817</b>	0.652	0.692	0.485	Valid
CF3	<b>0.801</b>	0.419	0.416	0.425	Valid
CF4	<b>0.712</b>	0.278	0.480	0.233	Valid
CF5	<b>0.823</b>	0.537	0.572	0.368	Valid
KO1	0.474	<b>0.916</b>	0.714	0.685	Valid
KO2	0.604	<b>0.885</b>	0.720	0.563	Valid

Indikator	CF	KO	OCB	SF	Keterangan
KO3	0.526	<b>0.881</b>	0.640	0.498	Valid
OCB1	0.529	0.616	<b>0.769</b>	0.591	Valid
OCB2	0.728	0.657	<b>0.847</b>	0.657	Valid
OCB3	0.514	0.680	<b>0.821</b>	0.561	Valid
OCB4	0.471	0.567	<b>0.723</b>	0.515	Valid
OCB5	0.549	0.545	<b>0.804</b>	0.478	Valid
SF1	0.531	0.402	0.587	<b>0.769</b>	Valid
SF2	0.303	0.427	0.448	<b>0.739</b>	Valid
SF3	0.335	0.679	0.606	<b>0.768</b>	Valid
SF4	0.294	0.432	0.475	<b>0.752</b>	Valid
SF5	0.435	0.508	0.618	<b>0.714</b>	Valid
SF6	0.493	0.402	0.381	<b>0.746</b>	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari hasil diatas seluruh indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut sah karena masing-masing indikator lebih besar dari 0,70.

**Tabel 5. Hasil Akar Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	CF	KO	OCB	SF
CF	0.777			
KO	0.598	0.894		
OCB	0.771	0.775	0.794	
SF	0.530	0.655	0.711	

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5. Persyaratan validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi karena seluruh akar AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya nilai AVE.

**Tabel 6. Hasil HTMT**

Variabel	CF	KO	OCB	SF
CF				
KO	0.658			
OCB	0.809	0.892		
SF	0.624	0.732	0.809	

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Setiap yang ditunjukkan dalam Tabel 6., nilai HTMT harus < 0,90 untuk dinyatakan bahwa data valid. Sehingga pada model ini sudah memenuhi syarat validitas diskriminan karena nilai HTMT <0,90.

**Uji reliabilitas**

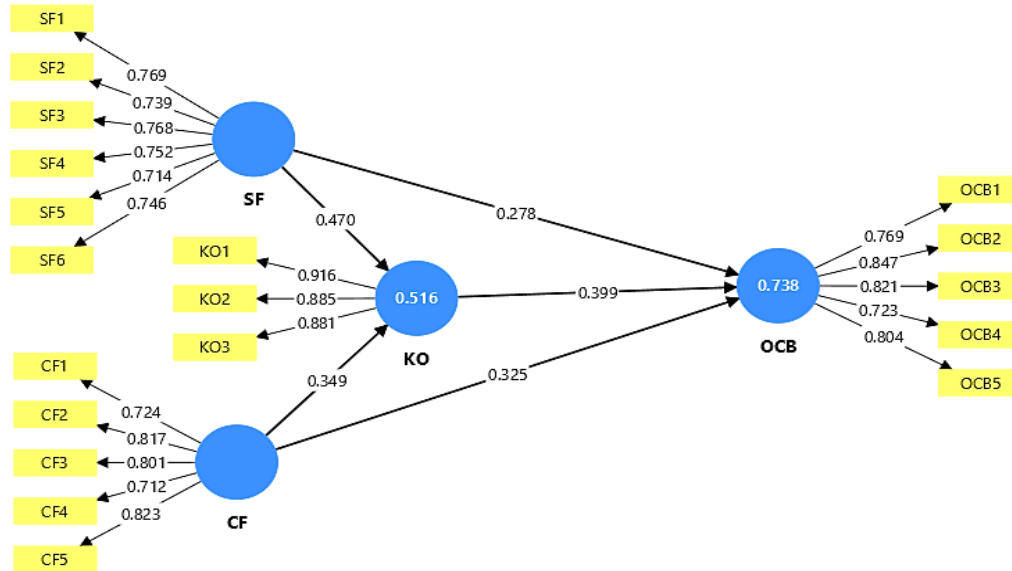
Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
CF	0.837	0.866	Reliabel
KO	0.875	0.879	Reliabel
OCB	0.853	0.860	Reliabel
SF	0.845	0.853	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,70. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua alat ukur yang dibuat dapat dinyatakan reliabel.



**Gambar 2. Model Pengukuran (Outer Model)**  
Hasil Pengolahan SmartPLS Versi 4.1.1.6, 2025

**Model Struktural (Inner Model)**

Untuk mengetahui hubungan antara variabel konstruk, langkah selanjutnya adalah pengujian *inner model*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan hasil dari *R-square*, *Q²*, *Path coefficient*.

**Uji R-Square**

Tabel berikut menunjukkan hasil perkiraan *R-square* PLS.

**Tabel 8. Hasil Pengujian R-Square**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>	Klasifikasi
Komitmen Organisasi (Z)	0.516	0.480	Kuat
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.738	0.708	Kuat

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,738 atau 73,8%, menunjukkan klasifikasi kuat. *Supplementary fit*, *complementary fit*, dan komitmen organisasi masing-masing mewakili 73,8% dari variabel *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

**Uji Predictive Relevance (Q²)**

Kemampuan suatu model dapat diukur melalui *R-square* dan diprediksi melalui *Q-square*. Jika *Q-square* > 0 maka model dapat diprediksi, tetapi jika *Q-square* ≤ 0, maka model tidak dapat diprediksi. Berikut hasil perhitungan *Q-square* dalam penelitian ini.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - RP^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,516) (1 - 0,738)$$

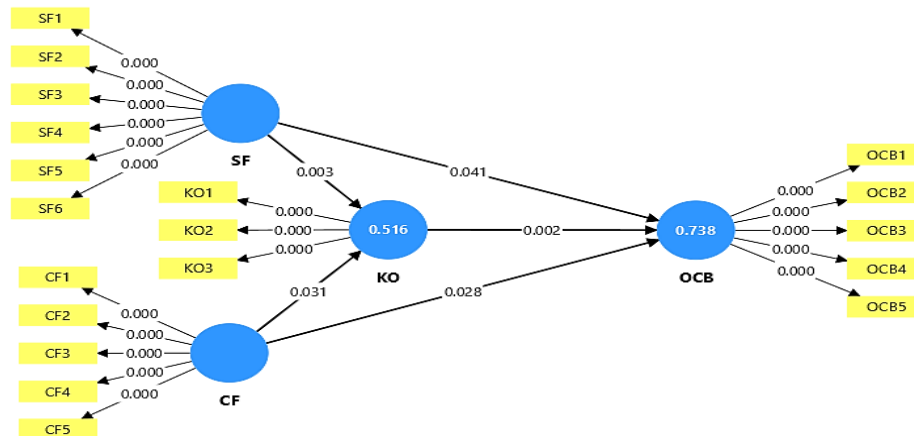
$$Q^2 = 1 - (0,484) (0,262)$$

$$Q^2 = 1 - 0,127$$

$$Q^2 = 0,873$$

$$Q^2 = 87,3\%$$

Hasil uji  $Q^2$  menunjukkan bahwa model PLS yang dibuat sudah baik. Nilai *predictive relative* sebesar 0,873 atau 87,3% yang menunjukkan bahwa model tersebut tergolong layak, karena mampu menjelaskan 87,3% variasi data.



Gambar 3. Model Struktural (Inner Model)

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS Versi 4.1.1.6, 2025

### Evaluasi Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk pengukuran dan evaluasi model struktural. Ini juga memberikan pengukuran sederhana untuk prediksi model secara keseluruhan. Nilai GoF adalah *small* 0,10, *medium* 0,25, dan *large* 0,36. (Ghozali, 2015). Nilai GoF diperoleh dengan menggabungkan nilai akar AVE dengan rata-rata nilai R-square, seperti di bawah ini:

$$\text{Rata-rata AVE} = (0,604 + 0,799 + 0,630 + 0,560) / 4 = 0,648$$

$$\text{Rata-rata } R^2 = (0,516 + 0,738) / 2 = 0,627$$

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$= \sqrt{0,648 \times 0,627}$$

$$= 0,637$$

Model dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria besar karena nilai GoF yang ditentukan berdasarkan rumus komputasi diatas adalah 0,637 atau 63,7%.

### Pengujian hipotesis

Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 9. Hubungan Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Complementary Fit -> Komitmen Organisasi	0.349	0.362	0.162	2.154	0.031
Complementary Fit -> Organizational Citizenship Behavior	0.325	0.349	0.148	2.204	0.028
Komitmen Organisasi -> Organizational Citizenship Behavior	0.399	0.360	0.132	3.027	0.002

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Supplementary Fit -> Komitmen Organisasi	0.470	0.471	0.156	3.014	0.003
Supplementary Fit -> Organizational Citizenship Behavior	0.278	0.292	0.136	2.048	0.041

Sumber: Data Primer diolah, 2025

**Tabel 10. Hubungan Tidak Langsung**

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Complementary Fit -> Komitmen Organisasi -> Organizational Citizenship Behavior	0.139	0.125	0.070	1.976	0.048
Supplementary Fit -> Komitmen Organisasi -> Organizational Citizenship Behavior	0.187	0.175	0.092	2.031	0.042

Sumber: Data Primer diolah, 2025

### Uji mediasi

Berdasarkan uji hipotesis yang telah ditunjukkan dalam tabel 10. diketahui bahwa:

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t statistik 1,976 > dari nilai t tabel (1,96) dengan koefisien sebesar 0,139 dan P value 0,048 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, artinya komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *complementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t statistik 2,031 > dari nilai t tabel (1,96) dengan koefisien sebesar 0,175 dan P value 0,042 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, artinya komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *supplementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Pembahasan

#### Pengaruh *supplementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa *supplementary fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan signifikan  $0,041 < \alpha (0,05)$  dan nilai t statistik sebesar  $2,048 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *supplementary fit* yang ada pada perusahaan, maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk berperilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) pada Jekadege Konveksi.

Hasil studi empirik menunjukkan bahwa *supplementary fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada Jekadege Konveksi karyawan yang memiliki *supplementary fit* tinggi terlihat dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pesanan tepat waktu dan menjaga kualitas jahitan, sekaligus memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, seperti menguasai teknik menjahit dan finishing. Selain itu, karyawan mampu menjaga hubungan kerja harmonis dengan rekan kerja, yang diperkuat dengan loyalitas terhadap prosedur dan komitmen pada target produksi. Dalam menghadapi perubahan jumlah pesanan atau metode produksi baru, adaptabilitas menjadi kunci, sehingga kinerja tetap optimal. Selain itu, kolaborasi antar rekan kerja

muncul secara alami ketika membantu menyelesaikan kendala produksi dan berbagi strategi agar tim mencapai hasil maksimal. Dengan demikian, keselarasan nilai, sikap, dan tujuan karyawan dengan Jekadege Konveksi menciptakan keterikatan positif yang mendorong perilaku ekstra peran, mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jumadi & Ekowati, 2025) yang menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Endri Haryati & Agus Purbo Widodo, 2025) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **Pengaruh complementary fit terhadap organizational citizenship behavior.**

Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa *complementary fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan signifikan  $0,028 < \alpha (0,05)$  dan nilai t statistik sebesar  $2,204 > 1,96$ . Hal ini berarti semakin baik *complementary fit* yang ada pada perusahaan, maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk berperilaku ekstra peran pada karyawan Jekadege Konveksi.

Hasil studi empirik menunjukkan bahwa *complementary fit*, berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Seperti yang terlihat pada Jekadege Konveksi mengenai keamanan kerja yang dirasakan karyawan melalui kepastian kontrak dan jadwal produksi yang rutin, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan fokus. Imbalan yang adil, berupa gaji, bonus, dan insentif untuk pesanan berkualitas tinggi, meningkatkan motivasi dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang harmonis membuat karyawan saling membantu, berkomunikasi dengan efektif, dan bekerja sama secara optimal. Kesempatan untuk pertumbuhan melalui pelatihan keterampilan menjahit lanjutan dan pengelolaan pesanan membuat karyawan mampu meningkatkan kompetensi sekaligus merasa dihargai. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja yang dijaga melalui jadwal fleksibel memungkinkan karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan urusan pribadi sehingga tetap produktif. Pemenuhan aspek ini menciptakan keterikatan positif antara karyawan dan Jekadege Konveksi, yang mendorong perilaku ekstra peran (OCB) dalam mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mubarkah et al., 2024) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurfadilah & Helmy, 2021) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **Pengaruh supplementary fit terhadap komitmen organisasi.**

Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa *supplementary fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan signifikan  $0,003 < \alpha (0,05)$  dan nilai t statistik sebesar  $3,014 > 1,96$ . Hal ini berarti semakin baik *supplementary fit* yang ada pada perusahaan, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada Jekadege Konveksi.

Hasil studi empirik menunjukkan bahwa *supplementary fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pada Jekadege Konveksi karyawan dengan tingkat *supplementary fit* yang baik menunjukkan tanggung jawab dengan menyelesaikan pesanan tepat waktu serta memastikan kualitas jahitan tetap terjaga. Kemampuan teknis atau kompetensi juga tampak jelas, terutama dalam penguasaan teknik menjahit dan proses finishing, serta kemampuan menyelesaikan kendala produksi secara mandiri. Hubungan kerja yang harmonis terwujud melalui komunikasi efektif dan saling

membantu antar rekan kerja, yang didukung oleh loyalitas pada prosedur dan komitmen terhadap target produksi. Ketika menghadapi perubahan jumlah pesanan atau metode produksi baru, karyawan mampu menyesuaikan diri sehingga kinerja tetap terjaga. Selain itu, kerja sama tim atau kolaborasi terlihat dari inisiatif membantu rekan kerja menyelesaikan masalah produksi dan berbagi strategi untuk mencapai hasil maksimal. Secara keseluruhan, keselarasan nilai dan tujuan antara karyawan dan perusahaan menciptakan keterikatan positif yang memotivasi perilaku ekstra peran, sekaligus mendukung keberhasilan dan kemajuan Jekadege Konveksi.

Penelitian yang dilakukan (Jayanti, 2022) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jenderal et al., 2022) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

#### **Pengaruh *complementary fit* terhadap komitmen organisasi.**

Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa *complementary fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan signifikan  $0,031 < \alpha (0,05)$  dan nilai t statistik sebesar  $2,154 > 1,96$ . Hal ini berarti semakin baik *complementary fit* yang ada pada perusahaan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada Jekadege Konveksi.

Hasil studi empirik menunjukkan bahwa *complementary fit*, berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pada Jekadege Konveksi, semakin tinggi keterikatan mereka terhadap perusahaan, maka karyawan akan merasakan aman karena kepastian kontrak dan jadwal produksi yang jelas, sehingga mereka dapat bekerja dengan fokus dan tanpa kekhawatiran. Kondisi ini diperkuat dengan imbalan yang adil, berupa gaji, bonus, dan insentif untuk pesanan berkualitas tinggi, yang meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Hubungan antar-rekan pun menjadi lebih harmonis karena komunikasi yang efektif dan saling membantu dalam menyelesaikan kendala produksi, yang sekaligus memperkuat kerja sama tim. Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan menjahit lanjutan dan pengelolaan pesanan membuat karyawan merasa dihargai dan mampu meningkatkan kompetensi, sementara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dijaga melalui jadwal yang fleksibel sehingga produktivitas tetap terjaga. Pemenuhan aspek ini menciptakan keterikatan emosional yang kuat, mendorong karyawan untuk berkomitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas, mematuhi prosedur, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (I Ketut Mustika et al., 2023) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hidayah & Prasetyo, 2021) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

#### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan signifikan  $0,002 < \alpha (0,05)$  dan nilai t statistik sebesar  $3,027 > 1,96$ . Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang ada pada perusahaan, maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk berperilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan Jekadege Konveksi.

Hasil studi empirik membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada Jekadege Konveksi karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi menunjukkan komitmen afektif, yaitu perasaan senang dan bangga menjadi bagian dari perusahaan, sehingga mereka termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan sehari-hari. Rasa keterikatan ini diperkuat oleh komitmen kelangsungan, di mana karyawan menyadari keuntungan yang diperoleh dari pekerjaan, seperti kepastian kontrak, jadwal produksi yang jelas, serta imbalan berupa gaji, bonus, dan insentif, sehingga mereka terdorong untuk tetap bertahan dan menjaga kualitas kerja. Selain itu, komitmen normatif tercermin dari kesadaran moral untuk mendukung perusahaan, yang memotivasi karyawan membantu rekan kerja, menjaga kerja sama tim, dan menyelesaikan tugas lebih dari yang diwajibkan. Lingkungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan melalui pelatihan keterampilan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin memperkuat ketiga bentuk komitmen ini. Kombinasi faktor-faktor tersebut mendorong karyawan secara sukarela menunjukkan perilaku ekstra peran (OCB).

Penelitian yang dilakukan (Kiki Sarianti & Ramadhi, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nisa et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **Pengaruh *supplementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.**

Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *supplementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan signifikan  $0,042 < \alpha (0,05)$  dan nilai t statistik sebesar  $2,031 > 1,96$ . Hal ini berarti semakin baik *supplementary fit* yang ada pada perusahaan, maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk berperilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) melalui komitmen organisasi sebagai mediasi pada karyawan Jekadege Konveksi.

Hasil studi empirik membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *supplementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada Jekadege Konveksi *supplementary fit* tercermin melalui keselarasan nilai, sikap, dan tujuan karyawan dengan perusahaan, yang terlihat dari tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pesanan tepat waktu dan menjaga kualitas jahitan. Karyawan juga menunjukkan kompetensi dengan menguasai teknik menjahit dan proses finishing, serta mampu menyelesaikan kendala produksi secara mandiri. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis terbentuk melalui komunikasi efektif, saling membantu, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, loyalitas karyawan terlihat dari kepatuhan pada prosedur dan komitmen terhadap target produksi, sementara kemampuan adaptif muncul ketika karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan jumlah pesanan atau metode produksi baru. Seluruh karakteristik ini menumbuhkan kesesuaian diri dengan perusahaan dan menciptakan ikatan emosional yang kuat, sehingga karyawan memiliki komitmen afektif, komitmen kelangsungan, dan komitmen normatif yang tinggi untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik. Kuatnya komitmen organisasi ini kemudian mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas formal. Dengan demikian, peningkatan OCB pada Jekadege Konveksi tidak hanya

dipengaruhi oleh *supplementary fit* secara langsung, tetapi juga melalui penguatan komitmen organisasi sebagai mekanisme perantara, menegaskan pentingnya keselarasan nilai dan budaya perusahaan dalam membangun perilaku ekstra peran karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Sudarmono et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fazilasari, 2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh terhadap *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **Pengaruh *complementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.**

Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *complementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan signifikan  $0,048 < \alpha (0,05)$  dan nilai t statistik sebesar  $1,976 > 1,96$ . Hal ini berarti semakin baik *complementary fit* yang ada pada perusahaan, maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk berperilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) yang dimediasi adanya komitmen organisasi pada karyawan Jekadege Konveksi.

Hasil studi empirik membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *complementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada Jekadege Konveksi *complementary fit* tercermin dari perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka merasa aman dan terlindungi dalam menjalankan tugas, mendapatkan imbalan yang adil melalui gaji, bonus, dan insentif, serta terlibat dalam hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dengan rekan. Lingkungan yang mendorong pertumbuhan melalui pelatihan keterampilan dan kesempatan peningkatan kapasitas membuat karyawan merasa dihargai dan mampu meningkatkan kompetensi. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan tetap produktif tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi.

Keselarasan antara kebutuhan karyawan dan dukungan perusahaan ini menumbuhkan ikatan emosional yang kuat, sehingga memunculkan komitmen afektif, komitmen kelangsungan, dan komitmen normatif. Komitmen yang tinggi kemudian mendorong karyawan secara sukarela menunjukkan OCB, seperti membantu rekan menghadapi kendala produksi, menjaga kualitas pesanan, dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan tim. Dengan demikian, peningkatan OCB pada Jekadege Konveksi tidak hanya dipengaruhi oleh *complementary fit* secara langsung, tetapi juga melalui penguatan komitmen organisasi sebagai mekanisme perantara, menegaskan bahwa perhatian terhadap keselamatan, imbalan, hubungan sosial, pengembangan diri, dan keseimbangan hidup karyawan secara nyata meningkatkan perilaku ekstra peran serta keberhasilan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Andrianto & Palupi, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fazilasari, 2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

## Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan mengenai Pengaruh Dimensi *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi, menggunakan pengujian hipotesis melalui uji hubungan langsung dan tidak langsung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ha diterima, sehingga *supplementary fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* artinya bahwa semakin baik *supplementary fit* yang ada pada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam mendukung kesuksesan organisasi.
2. Ha diterima, sehingga *complementary fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya semakin baik *complementary fit* yang ada pada perusahaan, maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk berperilaku ekstra peran dalam mendukung kesuksesan organisasi.
3. Ha diterima, sehingga *supplementary fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik *supplementary fit* yang ada pada perusahaan maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.
4. Ha diterima, sehingga *complementary fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik *complementary fit* yang ada pada perusahaan maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.
5. Ha diterima, sehingga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya adanya komitmen organisasi yang positif maka akan meningkatkan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*).
6. Ha diterima, sehingga komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *supplementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya pengaruh positif *supplementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior* diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi.
7. Ha diterima, sehingga komitmen organisasi memediasi hubungan antara *complementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya pengaruh positif *complementary fit* terhadap *organizational citizenship behavior* diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang didorong oleh *supplementary fit* dengan cara menekankan tanggung jawab dalam setiap tugas, meningkatkan kompetensi karyawan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang adil, memberikan pelatihan, dan mendorong komunikasi yang efektif kepada karyawan, karena dengan meningkatkan hal tersebut karyawan akan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan melalui perilaku ekstra peran yang mendukung kesuksesan organisasi.
2. Perusahaan perlu meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang didorong oleh *complementary fit* dengan cara menyediakan keamanan kerja yang memadai, memberikan imbalan yang layak dan adil, memperkuat ikatan afiliasi antar karyawan, serta membantu karyawan menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Ketika

- kebutuhan kerja terpenuhi, karyawan akan memiliki motivasi yang lebih besar dalam memberikan kontribusi peran ekstra.
3. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi yang didorong oleh *supplementary fit* dengan cara menekankan kejelasan peran dan kewajiban setiap karyawan, menyediakan fasilitas peningkatan kapabilitas kerja, membangun budaya kerja yang saling menghargai, serta memfasilitasi penyesuaian diri terhadap dinamika perusahaan, sehingga karyawan merasa selaras dengan nilai organisasi.
  4. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi yang didorong oleh *complementary fit* dengan cara memastikan aspek keselamatan dan kepastian kerja terpenuhi, pemberian kompensasi yang layak, penguatan hubungan interpersonal, serta pengembangan karir. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap komitmen perusahaan yang semakin tinggi karena karyawan akan memiliki dorongan untuk tetap setia dan berkontribusi tinggi untuk perusahaan.
  5. Perusahaan perlu meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang didorong oleh komitmen organisasi dengan cara menjaga keterikatan karyawan terhadap perusahaan melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi, dan penguatan rasa memiliki, sehingga perilaku positif seperti membantu rekan kerja, menjaga etika kerja, dan mendukung kebijakan akan muncul secara sukarela.
  6. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan, perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi melalui *complementary fit* dengan cara memastikan bahwa kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan, hubungan kerja yang rukun, sikap loyal, dan kerja sama yang baik selalu dijaga. Ketika karyawan merasa nilai yang mereka miliki selaras dan bangga menjadi bagian dari perusahaan, maka mereka akan menunjukkan perilaku positif secara sukarela bagi kemajuan perusahaan.
  7. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan, perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi melalui *supplementary fit* dengan cara memastikan bahwa karyawan merasa kebutuhan kerjanya terpenuhi, mulai dari rasa aman selama bekerja, penghargaan yang layak, peluang untuk berkembang, hingga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung keberlangsungan dan kenyamanan hidup mereka, maka komitmen organisasi akan tumbuh, dan akan mendorong mereka untuk melakukan usaha tambahan secara sukarela demi keberhasilan perusahaan.

### Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini diharapkan dapat diatasi melalui agenda penelitian mendatang:

1. Bagi penelitian mendatang diharapkan mampu meningkatkan jumlah sampel untuk mewakili populasi yang sebenarnya agar hasil penelitian dapat lebih akurat.
2. Mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke berbagai sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda agar hasil penelitiannya lebih luas lagi dalam konteks manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi.

**Daftar Pustaka**

- Adiana, D., Herlina, E., & Toto, T. (2023). Pengaruh Person Organization Fit dan Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (Suatu Studi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 74–84.
- Afrianty, T. W. (2022). Person-Organization Fit: Sebuah Pendekatan Baru Dalam Seleksi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 5(1), 58–68.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review )*. 1(1), 83–93.
- Amelia, R., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 986–1000.
- Andrianto, M. A., & Palupi, M. (2023). Effect of Work-Life Balance and Person-Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment on Employees of PT. Baba Rafi Indonesia. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 7(1), 12–30. <https://doi.org/10.20473/tijab.v7.i1.2023.39076>
- Annisah Ahmadya, Ceria Hermina, & Dyta Setiawati Hariyono. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan*, 2(3), 80–95. <https://doi.org/10.61132/corona.v2i3.564>
- Aprilianti, R. U., & Shofiyah, I. (2024). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah Muhammadiyah (sinta 4). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 7(1), 190–204.
- Ariel Rain Yusuf Ramadan. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Kantor Bea Cukai Kota Surakarta. *konsorsum LPPM PTMA (koordinattor wilayah Jateng & DIY, 1*, 415–422.
- Arif Rachman Putra, R. M. (2022). *Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi*. 06(01), 44–53.
- Astuti, Y. F., & Amir, D. A. (2023). The effect of person-organization fit, person-job fit, and organizational commitment on organizational citizenship behavior: Evidence from employees in the Indonesia public sector. *Diponegoro International Journal of Business*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.14710/dijb.6.1.2023.1-8>
- Auly Fadilah Permata Sari, Afifatul Sholikhah, Chintiya Wulandari, Ucyk Nurul Farida, Ninik Fauziyah, & Putri Yunisya Cherlina Pratama. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Determinan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Samsat Krian. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(4), 01–12. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i4.2816>
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822–834. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.822>
- Christian, M., Yuniarto, Y., Wibowo, S., Yulita, H., Melati, R., & Perdini, F. T. (2023). Person-Organization Fit Terhadap Organizational Commitment dan Organizational

- Citizenship Behavior Pada Tenaga Kesehatan di Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 93–106. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1125>
- Clercq, S. De. (2006). Extending the Schwartz Value Theory for Assessing Supplementary Person-Organization Fit. *Psychologie Schweizerische Zeitschrift Für Psychologie Und Ihre Anwendungen*, 217.
- Dewi, R. (2023). Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. *Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 236–250. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio>
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). *Perspectives on organizational fit*. 209–258.
- Endri Haryati, Budiyanto, S. (2022). The Effect of Person Organization Fit, Job Embeddedness, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior at Citilink Indonesia Airlines. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, Vol. 1, No(DOI: <https://10.55927/eajmr.v1i10.1691>).
- Endri Haryati, & Agus Purbo Widodo. (2025). Pengaruh Person Organization Fit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Kereta Api Indonesia (PERSERO). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(3), 1661–1675. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i3.7347>
- Fatimah, S., Nurbaiti, N., & Daim Harahap, R. (2023). Pengaruh Person Organization Fit (Po-Fit) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Commodity*, 2(1), 11–30. <https://doi.org/10.56997/commodity.v2i1.913>
- Fazilasari, M. N. (2024). *Pengaruh Person Organization Fit terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial Perusahaan di Jawa Timur*. (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Pe.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465–477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Grobler, A. (2016). Person-organisational fit: A revised structural configuration. *Journal of Applied Business Research*, 32(5), 1419–1434. <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i5.9769>
- Gunawan, G. (2020). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Person-Organization Fit di Indonesia. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(2), 163–178. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2445>
- Hanifa, I. N., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit, Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1540–1549. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11792>
- Herath, G. B. (2021). A missing link: a distributed cognitive perspective on fit. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. *Asian Pacific Journal of Tropical Biomedicine*, 24((3)), 178–196. <https://doi.org/10.1016/j.apjtb.2017.09.009%0Afile:///C:/Users/nerme/Desktop/ssrn-5021214.pdf>
- Herath, G. B., & Secchi, D. (2023). Organization-cognition fit: Supplementing or complementing team's capabilities? In *Organizational Cognition: The Theory of Social*

*Organizing.*

- Heryudanto, T., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Majemen*, 1(6), 23–45.
- Hidayah, S. R., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Person Organization Fit dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru (Studi pada Guru SMK MAARIF 9 KEBUMEN). 1–12.
- Himawan, F., & Priyantono, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Primus Indonesia. *Values*. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190925153335-37-102171/ini-daftargaji->
- I Ketut Mustika, Dewiwati Sujadi, & I Komang Sudirgayasa. (2023). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 208–218. <https://doi.org/10.51713/jamms.v4i2.84>
- Ilham Medal Junjuran et al. (2025). *Why Millennials Didn't Stay? The Role of Employee Engagement as A Mediator in The Relationship Between Person-Organization FIT and Organizational Commitment* (Nomor Gcbme). Atlantis Press International BV. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-817-2\\_90](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-817-2_90)
- Jayanti, H. D. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam*, 3(1), 79–88. <https://doi.org/10.19105/ec.v3i1.5406>
- Jenderal, D., Riset, P., Pengembangan, D., Kodarisman, R. Y., & Margaretha, M. (2022). Dampak Person-Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(2), 391–406. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Jumadi, M., & Ekowati, S. (2025). The Effect Of Person Organization Fit And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) In Uptd Bengkulu Job Training Employees. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(2), 549–556.
- Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(3), 49. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1924>
- Keane, A. (2024). *An integrative literature review of person – environment fit and employee engagement*. 2149–2178. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.71>
- Kiki Nur Azizah. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan : Sebuah Kajian Literatur. *Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan dan Bahasa*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.59024/bhinneka.v3i1.1131>
- Kiki Sarianti, & Ramadhi, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality*, 9(2), 4966–4982. <https://doi.org/10.56135/jsb.v9i2.117>
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). Komitmen Organisasi Karyawan Sebagai Dampak Dari Job Insecurity (Studi Pada PT X). *Jurnal JCA*

- Psikologi*, 3(1), 21–29.
- Kristof-Brown, Ryan D. Zimmerman, Erin C. Johnson, A. L. (2005). Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, And Person–Supervisor Fit Amy. *Personnel Psychology*, 58, 281–342. <https://doi.org/10.1109/Tsmcc.2006.876061>
- Kristof, A. L. (1996). *Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications* (hal. 1–49).
- Lailatul Firdausi, & Khotim Fadhli. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Erindo Mandiri Prigen. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 108–118. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i3.2488>
- Lin, X., Zhang, H., Zhang, M., Zhang, Y., & Du, J. (2024). I Am Match with Teams: How Person-Team Fit Facilitates Team Creativity? *SAGE Open*, 14(4), 1–12. <https://doi.org/10.1177/21582440241305160>
- Luo, L. (2017). *Impact of Complementary Fit on Repatriates' Innovation Behavior*. 3(6), 187–199.
- Maulana, R. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pembimbing Kemasyarakatan di UPT Balai Pemasyarakatan Wilayah DK Jakarta*. 5425–5435.
- Merecz-Kot, D., & Andysz, A. (2017). Socio-demographic predictors of person-organization fit. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(1), 133–149. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00797>
- Mohammad Arif Andrianto. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Person-Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt. Baba Rafi Indonesia. *Braz Dent J*, 1, 1–12.
- Mohammad Fa'iqur Rifqi, L. S. R. N. (2022). *Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik*. 4(1), 209–222.
- Mubarkah, A. H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Mediasi Job Satisfaction pada Pengaruh Person-Job Fit, Person-Organization Fit, terhadap Organizational Citizenship Behavior di PDAM Kulon Progo. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(2), 719–734. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1654>
- Nisa, R., Faridah, S., & Komalasari, S. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Al Husna*, 3(3), 223–240.
- Nurcholila, N., Astuti, P., Nurbambang, R., Daniel, D., & Mu'allifah, L. I. (2022). Analisis Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Employee Performance Pada Puskesmas Ngadiluwih Kabupaten Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 75–96. <https://doi.org/10.30737/risk.v3i2.4190>
- Nurfadilah, F. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Person Organization Fit, Emotional Intelligence Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen). *Doctoral Dissertation Universitas Putra Bangsa*, 1–10.
- Nursafitri, F., & Helmy, I. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi pada Guru

- Tidak Tetap /GTT SMK Negeri 1 Alian). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 14–33.  
<https://jurnal.universitaspuptrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Okolie, U. C. (2022). Person-Organization Fit and Organizational Engagement in The Nigerian Airspace Management Agency , Port Harcourt. *Journal of Public Administration and Government*, 4(April), 1–10.
- Pattnaik, L. (2020). *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment : Moderating Role of Person – Organization Fit*.  
<https://doi.org/10.1177/0972150920920776>
- Ponumbol, M. W. I., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Job Satisfaction Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Shield on Service Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 1037. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43703>
- Pranata, I. K. B. I., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Produksi Pt. Tirta Investama Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS E-ISSN : 2774-3020*, 3(5), 101–109.
- Purwanggono, C. J. (2024). Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 651–660. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6229>
- Puspita, J. K. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Operasional Toko Di Perusahaan Ritel. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 88–104. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/8790>
- Putri, J. A., & Fariana, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT Victoria Insurance). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 26–38. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i2>.
- Stepanek, S., & Paul. (n.d.). Employee Fit A Summary of Workforce Research Evidence Relevant to the Child Welfare Field What (Umbrella Summary). *Quality Improvement Center for Workforce*.
- Stum, D. L. (2001). Maslow Revited: Building the Employee Commitment Pyramid. *strategy & Leadership*, 4–9.
- Subramanian, S., Billsberry, J., & Barrett, M. (2023). A bibliometric analysis of person-organization fit research: significant features and contemporary trends. *Management Review Quarterly*, 1971–199, 1971–1999. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11301-022-00290-9>
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Indiyani. (2021). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada ABK KM Dharma. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 3(2), 19–25. <https://doi.org/10.51578/J.Sitektransmar.V3i2.28>
- Sudarmono, R. A., Supriyono, & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 265–276. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1201>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Nomor January).

- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sunaryono, S., Jalil, M., & Hanfan, A. (2022). Pengaruh Quality of work life, Person organization fit, dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational citizenship behaviour Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 2(3), 195–216. <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.2628>
- Waworuntu, D. U., Lopian, S. L. H. . J., & Pandowo, M. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention At Beta Berlian Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 643. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.42301>
- Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). *Digital Leadership and Employee Creativity : The Role of Employee Job Crafting and Person-Organization Fit*. 13(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057>